

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menjelang era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia.

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan yang memiliki pengaruh besar terhadap perusahaan. Karyawan dengan banyak prestasi tentunya menjadi sebuah aset berharga bagi perusahaan. Namun, perusahaan lain pun banyak yang mengincar karyawan berprestasi tersebut untuk dijadikan aset berharga mereka selanjutnya. Untuk dapat mencapai hasil atau target yang diinginkan dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, maka diperlukan semangat, usaha dan kinerja yang benar-benar keluar dari karyawan dan jajaran manajemen didalamnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya.

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan.

Cara pimpinan untuk memotivasi para karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan reward berupa insentif dan kenaikan jabatan. Motivasi karyawan di PT. Shinwoo Global Indonesia belakangan ini mengalami penurunan

dikarenakan pimpinan yang dalam hal ini mengambil kebijakan tidak berdasarkan penilaian kinerja.

Dampak utama dari rendahnya motivasi adalah pekerjaan yang tidak pernah terselesaikan dan berlarut-larut. Hal ini disebabkan karena motivasi yang rendah berakibat pada sikap acuh dan perasaan bahwa dia bukan bagian penting dari organisasi, ada atau tidak adanya tidak berdampak pada organisasi, sehingga terpecahkan atau tidak terpecahkannya masalah bukan hal penting bagi orang dengan motivasi rendah. Dampak berikutnya adalah menurunnya produktifitas.

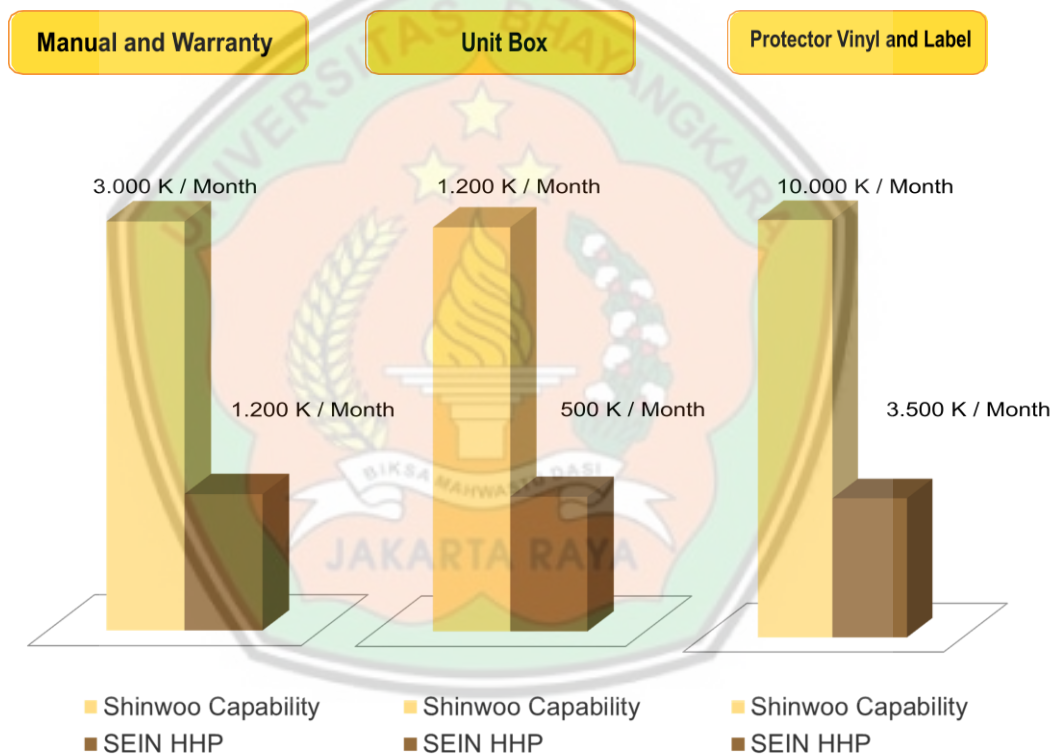
Namun demikian, ternyata motivasi kerja lebih banyak ditentukan oleh faktor manajerial dibandingkan dengan oleh diri sendiri. Itulah sebabnya pengelolaan SDM harus memberikan efek yang menimbulkan motivasi dan semangat kerja bagi orang-orang yang ada dalam organisasi. Organisasi harus mengembangkan suatu sistem yang mendorong semua komponen organisasi untuk dapat mencapai prestasi puncaknya. Selain itu, organisasi juga harus mengembangkan tradisi-tradisi yang memberikan penghargaan terhadap pencapaian prestasi tersebut.

Adapun pemberian insentif adalah suatu strategi yang diterapkan perusahaan agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan agar dapat bekerja optimal dengan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi, karena disamping pegawai mendapatkan imbalan berupa gaji atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan, pemberian insentif juga dapat memberikan rangsangan agar dapat meningkatkan produktifitas yang berujung pada kinerja pegawai yang optimal.

Pada PT. Shinwoo Global Indonesia, salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) yang diberikan kepada karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya

baik. Bagi perusahaan, pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin dan rasa tanggungjawab.

Sadar akan betapa pentingnya kinerja karyawan dalam organisasi, maka sangat disayangkan karena pada kenyataannya sumber daya manusia di PT. Shinwoo Global Indonesia belum optimal, hal ini dapat dipastikan dengan memberikan gejala-gejala atau kendala yang terjadi berhubungan dengan kinerja karyawan, terkait dengan pemasalahan di PT. Shinwoo Global Indonesia pemberian insentif yang tidak objektif dan motivasi kerja yang menurun mengakibatkan kinerja perusahaan menurun. Berikut grafik pencapaian target produksi 3 bulan terakhir berdasarkan tipe barang:



Gambar 1.1 Pencapaian Target

Berdasarkan gambar grafik di atas terlihat jumlah barang yang di produksi di 3 bulan terakhir terjadi penurunan dikarenakan kinerja karyawan yang tidak maksimal yang berdampak pada hasil produksi, Berdasarkan kendala diatas tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang rendah, tidak adanya motivasi didalam diri karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan, serta adanya pemberian insentif yang belum sesuai harapan

karyawan, maka dari itu saya tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SHINWOO GLOBAL INDONESIA”**

1.2 Rumusan Masalah

Persaingan industri yang semakin keras diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Shinwoo Global Indonesia?
2. Apakah Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Shinwoo Global Indonesia?
3. Apakah Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Shinwoo Global Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan perumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinwoo Global Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinwoo Global Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinwoo Global Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu dan wawasan yang berkaitan dengan insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas pendidikan yang ada khususnya bagi Universitas Bhayangkara, Bekasi.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan intensif dan motivasi demi meningkatnya kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah membatasi masalah pada pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinwoo Global Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang masing-masing bab berisi :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan uraian pengertian dan pendapat para ahli yang mendasari masalah yang akan di teliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi laporan penulis mengenai penelitian serta pembahasan atas hasil yang didapat dari penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian dan berisikan saran-saran yang kiranya bisa bermanfaat bagi pihak terikat (perusahaan) serta saran-saran dari penelitian selanjutnya.

